

HUBUNGAN ROTASI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN FUNGSI TURJAWALI POLRES SLEMAN

Addintya Rahman Hakim

Berliana Henu Cahyani

Fakultas Psikologi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Yogyakarta

ABSTRACT

This research aimed to determine the relation of job rotation with work motivation in POLRES Sleman. This research is conducted in quantitative approach, using two and Subjects in this study were staff of Turjawali POLRES Sleman. Data was collected with tour of duty scale and job motivation scale. Data was analyzed using SPSS (Statistical Packages for Social Science) for windows release version 17.0.

The result showed a positive significant relationship between tour of duty with job motivation in the case of staff Turjawali POLRES Sleman. The coefficient of determination (R^2) is 0,889 or 88,9%, this means job rotation can predict job motivation variable (Y) of 88,9% and the rest remaining 11,1% can be explained or predicted by other factors. So, the higher job rotation it would be impact to the higher work motivation to the worker, otherwise the lower of job rotation then the lower of work motivation staff.

Keyword: Job rotation, work motivation

INTISARI

Rotasi jabatan adalah alat untuk memotivasi pekerja untuk lebih bersemangat. Rotasi jabatan dapat memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengembangkan kemampuan mereka, untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menantang sehingga dapat memotivasi pekerja untuk meraih prestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan rotasi jabatan dengan motivasi kerja di Polres Sleman. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, digunakan juga perhitungan skala dan pendekatan secara langsung. Objek penelitian pada skripsi ini adalah anggota turjawali Polres Sleman. Peneliti melakukan teknik pengumpulan data menggunakan skala rotasi jabatan dan skala motivasi kerja. Peneliti menggunakan pengolahan data dengan SPSS(Statistical Packages for Social Science) for windows release version 17.0.

Dari hasil penelitian, peneliti berkesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif secara signifikan antara rotasi jabatan dengan motivasi kerja di anggota Turjawali Polres Sleman. Korelasi Product moment di dapat angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,889 atau 88,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel motivasi kerja kerja (Y) sebesar 88,9% dan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain di luar kedua tersebut. Jadi, semakin tinggi rotasi jabatan akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi kerja anggota, sebaliknya semakin rendah rotasi jabatan akan berdampak rendahnya motivasi kerja anggota.

Kata kunci : Rotasi jabatan, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang untuk bekerjasama dan mempunyai tujuan yang sama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam unsur yang satu sama lain saling berkaitan erat. Salah satu unsur yang mempunyai peranan penting adalah sumber daya manusia, di samping unsur-unsur lain yang tentunya sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam organisasi, inti pelaksanaan pekerjaan, dan pengendali seluruh aktivitas sumber daya lainnya. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) bahwa: *“manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”*.

Salah satu Organisasi kerja dalam Instansi Pemerintah yaitu Polisi Turjawali Polres Sleman, Instansi tersebut adalah badan penegak supremasi hukum yang fungsinya melindungi dan melayani hak asasi manusia. Polisi Turjawali Polres Sleman memiliki unit kerja dan tugas pokoknya adalah melaksanakan pengaturan lalu lintas di jalan raya. Hasil observasi peneliti di lokasi diketahui bahwa disiplin

kerja tenaga kepolisian fungsi Turjawali Polres Sleman masih belum optimal hal tersebut tercermin dari kurangnya ketaatan terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan, seharusnya para pegawai (baik tenaga kepolisian maupun Sipil) harus sudah hadir di kantor pada pukul tujuh pagi untuk mengikuti apel pagi dan pulang pada pukul empat sore setelah mengikuti apel siang, tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa anggota ijin masuk terlambat karena urusan pribadi serta pulang sebelum waktunya.

Ditinjau dari hasil observasi terkait kedisiplinan tersebut, menunjukkan bahwa motivasi kerja tampak belum optimal. Setiap anggota memiliki tingkat motivasi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat mengakibatkan perbedaan dalam hasil kerja yang dicapai, sehingga perlu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja anggota tersebut.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan rotasi jabatan karena rotasi jabatan menghilangkan rasa jenuh pada karyawan serta tertantang untuk mencoba pekerjaan yang baru. Dengan adanya program rotasi jabatan, diharapkan dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya karena akan menemukan suasana baru pada tempat kerja dan jabatan baru. Seperti pendapat yang

dikemukakan oleh Silalahi (2002) : *“melalui rotasi jabatan dimaksudkan untuk memperbaiki motivasi, prestasi dan kepuasan kerja”*.Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa *“rotasi jabatan merupakan suatu perubahan posisi/jabatan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi”*.

Berdasarkan gambaran di atas penulis merasa tertarik untuk mengetahui seberapa besar hubungan rotasi jabatan dengan motivasi kerja Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman.”

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia yang bergerak didalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian motivasi menurut Silalahi (2002) adalah “sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan dimana dia berusaha dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya”. Dorongan merupakan faktor yang menguatkan dan mengarahkan usaha dan perilaku individu.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi kerja dibutuhkan sebagai landasan

terdapatnya motivator, yaitu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Menurut Saydam (2005) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja.
- b. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain: lingkungan/kondisi kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku.

Aspek-aspek motivasi kerja

Beberapa aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Siagian (1990) yaitu :

- 1) disiplin
- 2) kepuasan kerja
- 3) gairah kerja
- 4) dan loyalitas

Rotasi Jabatan

Wahyudi (2002) merumuskan bahwa: “Perputaran jabatan merupakan mutasi personil yang dilakukan secara horizontal.” Selanjutnya Hasibuan (2003)

mengemukakan pendapatnya tentang rotasi jabatan adalah suatu perubahan posisi/jabatan yang dilakukan secara *horizontal/ vertical* di dalam suatu organisasi. Sedangkan Sastrohadiwiryo (2005) mengemukakan juga pendapatnya tentang rotasi jabatan sebagai berikut: “Rotasi jabatan adalah kegiatan ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan”.

Faktor-faktor rotasi jabatan

Pendapat lain Sastrohadiwiryo (2005) mengenai dasar pelaksanaan rotasi jabatan yaitu:

- a. Rotasi jabatan didasarkan atas kebijakan dan peraturan manajer, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.
- b. Rotasi jabatan didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

- c. Rotasi jabatan sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja
- d. Rotasi jabatan sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja.
- e. Rotasi jabatan sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan.
- f. Rotasi jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turnover*
- g. Pelaksanaan rotasi jabatan harus terkoordinasi

Aspek-aspek rotasi jabatan

Aspek-aspek rotasi jabatan dari pendapat Wahyudi dan Desler (2002) Yang meliputi kemampuan kerja, minat dan karir anggota, lingkungan kerja, masa kerja, dan peran pemimpin. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, alasan pelaksanaan rotasi jabatan bisa disebabkan atas keinginan organisasi dan atas keinginan karyawan.

Dinamika psikologi antara Rotasi

Jabatan dengan Motivasi Kerja

Pelaksanaan rotasi jabatan pada suatu organisasi sangat berperan terhadap motivasi kerja karyawan, karena pelaksanaan rotasi jabatan merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan motivasi kerja

karyawan, yang pada akhirnya dapat mewujudkan serta mendukung untuk terciptanya tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2003) yaitu “salah satu dari manfaat rotasi jabatan antara lain meningkatkan motivasi dan kinerja kerja karyawan karena ada tantangan baru dalam bekerja”. Hal tersebut dapat didukung dari aspek-aspek seperti kemampuan kerja, minat dan karir anggota, lingkungan kerja, masa kerja, serta peran pimpinan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara rotasi jabatan dan motivasi kerja pada anggota kepolisian fungsi turjawali Polres Sleman. Variabel rotasi jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja personel. Semakin tinggi rotasi Jabatan maka akan semakin tinggi motivasi kerja personel, sebaliknya semakin rendah rotasi jabatan, maka semakin rendah motivasi kerja personel.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga kepolisian pada anggota Turjawali Polres Sleman sebanyak 50 orang. Ciri-ciri subjek penelitian ini adalah sebagai berikut: laki-laki, usia 25-40 tahun, masa kerja 7-18 tahun Teknik pengambilan

sampel (*sampling*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan struktur penelitian, dimana pengambilan sampel dengan mengambil sample orang-orang yang dipilih oleh penulis menurut ciri-ciri spesifik dan karakteristik tertentu.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan sumber primer atau sumber sekunder tentang data variabel rotasi jabatan dan motivasi kerja. Data ini diungkap dengan menggunakan skala *summated rating* yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dengan maksud mendapatkan informasi dari subjek penelitian. Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh ukuran tentang hubungan antara rotasi jabatan dengan prestasi kerja karyawan. Peneliti menggunakan skala rotasi jabatan dan skala motivasi kerja. Pilihan jawaban subjek pada penelitian ini terdiri dari empat kategori yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Teknik Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Untuk menjaga keakuratan dan kemudahan data, teknik yang digunakan adalah dengan bantuan komputer yang menggunakan teknik pengolahan data dari SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) for windows release version 17.0.

Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

Kepolisian Resort Sleman adalah merupakan Institusi Polri yang mempunyai tugas pokok Polri sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegakan hukum untuk memberi perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Polres Sleman. Turjawali adalah kepanjangan dari pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli yang merupakan salah satu unit di bagian fungsi Sat. Lantas Polres Sleman. Bertugas di lapangan atau di jalan raya di wilayah hukum Polres Sleman.

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Oktober 2013 dan jumlah subjek penelitian adalah sebanyak 50 responden. Penelitian dilakukan di Polisi Turjawali Jogjakarta.

Pada tabel kategorisasi dijelaskan bahwa terdapat 6% subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi, 20% dalam kategori sedang, dan 24% dalam kategori rendah.

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain dengan Teknik Kolmogorov-Smirnov, dengan SPSS. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan nilai $K-S Z = 2,292$ dan $p = 0,475$ ($p > 0,05$) sehingga variabel motivasi kerja memiliki sebaran normal. Dan variabel rotasi jabatan dengan nilai $K-S Z = 2,188$ dan $p = 0,391$ ($p > 0,05$) sehingga variabel motivasi kerja memiliki sebaran normal. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa skor kedua variabel memiliki distribusi normal karena p lebih besar dari 0,05, artinya berarti tidak ada perbedaan antara sebaran skor variabel sehingga subjek dapat digunakan sebagai subjek penelitian.

Hasil penelitian

Deskripsi Skor Variabel

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Mak	Min	Mean	SD	Mak	Min	Mean	SD
Motivasi kerja	120	30	45	25	120	60	104,72	22,437
Rotasi jabatan	120	30	45	25	120	60	104,56	23,093

Selanjutnya untuk memperjelas deskripsi tiap variabel maka dilakukan kategorisasi yang mengacu pada tiga kategori yaitu: rendah, sedang, tinggi. Kategorisasi motivasi kerja dan rotasi jabatan terangkum pada tabel berikut:

Kategorisasi Motivasi kerja Subjek

No	Norma	Interval	Kategori	Frekuensi
1	$> \text{Mean} + 1\text{SD}$	$> 100,88$	Tinggi	17
2	$\text{Mean} - 1\text{SD s.d. Mean} + 1\text{SD}$	$75,84 - 100,88$	Sedang	10
3	$< \text{Mean} - 1\text{SD}$	$< 75,84$	Rendah	23
Total				50

Pada tabel kategorisasi dijelaskan bahwa terdapat 17% subjek yang termasuk dalam kategori motivasi kerja tinggi, 10% dalam kategori sedang, dan 23% dalam kategori rendah. Adapun kategori Rotasi Jabatan subjek terlihat pada tabel berikut.

Kategorisasi Rotasi kerja Subjek

No	Norma	Interval	Kategori	Frekuensi
1	$> \text{Mean} + 1\text{SD}$	$> 79,07$	Tinggi	6
2	$\text{Mean} - 1\text{SD s.d. Mean} + 1\text{SD}$	$58,19 - 79,07$	Sedang	20
3	$< \text{Mean} - 1\text{SD}$	$< 58,19$	Rendah	24
Total				50

Uji linieritas merupakan pengujian regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Hasil pengujian hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel rotasi jabatan pada penelitian ini menunjukkan nilai $F=622,771$ dengan taraf signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel rotasi jabatan membentuk garis lurus, (karena p lebih kecil dari 0,01).

Hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan rotasi jabatan karyawan diuji dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 17.0. Hasil perhitungan uji korelasi *product moment* sebesar $r_{xy} = 0,943$ maka dapat diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,889 atau 88,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel motivasi kerja (Y) sebesar 88,9% dan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain di luar kedua tersebut.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan

adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan rotasi jabatan di Polisi Turjawali Sleman. Hasil uji korelasi didapat angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,889 atau 88,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel motivasi kerja (Y) sebesar 88,9% dan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain di luar kedua tersebut.

Personel dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada personel yang bersemangat dan ada yang tidak bersemangat dalam bekerja. Salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi personel adalah motivasi kerja. Menegakkan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan motivasi kerja seorang personel dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Rotasi jabatan adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh manusiawi. Rotasi jabatan yang memotivasi individu untuk mencari manfaat dan potensi kita dalam mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang paling dalam untuk

mengubah dari apa yang dipikirkan menjadi apa yang dijalani.

Kesimpulan

Hasil uji korelasi product moment didapat angka Sumbangan efektif (R^2) sebesar 0,889 atau 88,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan dalam menjelaskan atau memprediksi variabel motivasi kerja (Y) sebesar 88,9% dan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain di luar kedua tersebut. Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Variabel rotasi jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja personel. Semakin tinggi rotasi Jabatan maka akan semakin tinggi motivasi kerja personel, sebaliknya semakin rendah rotasi jabatan, maka semakin rendah motivasi kerja personel.

Saran

Bagi personel. Agar berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja sehingga akan meningkatkan kestabilan dalam mengerjakan tugas dan menjaga rotasi jabatan fungsionalnya. Personel harus memiliki rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas-tugas yang diberikan

kesatuan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.

Bagi kesatuan. Harus bersikap objektif dan bijaksana, serta mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh personel dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan. Pengawasan menyeluruh dan memberikan kebijakan yang manusiawi dapat membantu meningkatkan disiplin untuk mendorong kearah rotasi jabatan fungsional.

Kepada peneliti selanjutnya. Disarankan untuk menyertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi rotasi jabatan, variabel tersebut diantaranya seperti motivasi, faktor pendidikan, faktor lingkungan kerja, faktor pemberdayaan sumber daya manusia, faktor etos kerja, dan kondisi kesehatan fisik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sondang, P. S. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal, R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada